

УДК 331+658.3 (075.8)

ББК 60.5 я73

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ИНДИКАТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОИСКАТЕЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Лебедев Максим Сергеевич

канд. пед. наук,

*доцент кафедры философии и социальных коммуникаций,
Шадринский государственный педагогический институт,*

г. Шадринск

E-mail: LMS-83@mail.ru

LABOR MOBILITY AS AN INDICATOR OF COMPETITIVENESS IN LABOR MARKET

АННОТАЦИЯ

Данная статья посвящена рассмотрению проблемы конкурентоспособности соискателя на рынке труда и трудовой мобильности как индикатора, отражающего ее уровень. Основное внимание в работе акцентируется на определении взаимосвязи трудовой мобильности, конкурентоспособности соискателя и трудовой маргинальности в рамках общей теории социальной стратификации.

ABSTRACT

This article is devoted to consideration of the problem of the competitiveness of the applicant in the labour market and labour mobility as an indicator reflecting the level. The emphasis of the work is focused on determining the relationship of labour mobility, competitiveness of the applicant and the employment of marginality within the framework of the general theory of social stratification.

Ключевые слова: конкурентоспособность, трудовая мобильность, социальная стратификация, трудовая маргинальность.

Keywords: competitiveness, labour mobility, social stratification, labor marginality.

На современном этапе развития рынка труда проблема повышения трудовой мобильности приобретает особую актуальность. Одной из задач трудовой

мобильности в постиндустриальном обществе является обеспечение необходимого уровня конкурентоспособности соискателей на рынке труда. В этой связи необходимо выявить связь трудовой мобильности и конкурентоспособности соискателя на рынке труда в рамках общей теории стратификации.

Рассмотрение конкуренции на рынке труда и конкурентоспособности соискателей с позиции классового подхода позволяет обратиться к теории социальной стратификации как одному из базисов изучения трудовой мобильности как индикатора конкурентоспособности соискателя на рынке труда.

Теория социальной стратификации описывает систему признаков и критериев социального расслоения, лежащих в основе социальной структуры того или иного общества [11]. Такой подход к определению стратификации позволяет рассмотреть конкурентоспособность соискателя с позиции социального неравенства, в котором группы людей, участвующие на рынке труда, различаются между собой по такому профессиональному основанию – как степень обладания конкурентоспособностью. Имеющиеся различия в уровне конкурентоспособности позволяет расположить участников конкурентной борьбы в иерархическом порядке: выше – ниже (конкурентоспособен – неконкурентоспособен; более конкурентоспособен – менее конкурентоспособен).

Формирование и развитие в классовом обществе социальных слоев и прослоек позволяет выделить рабочий класс, представители которого участвуют на рынке труда с целью продажи своей рабочей силы. Представителей данной социально-профессиональной группы людей, участвующих в конкурентной борьбе на рынке труда называют соискателями должности, т.е. претендентами на рабочее место. К другой группе людей, являющихся организаторами конкурентной борьбы, относят работодателей. Как отмечает О. Конт, «С тех пор, как реальное воздействие человечества на внешний мир само собою начало организовываться у современных народов, оно требует непрерывного сочетания двух особых классов, чрезвычайно неравных по численности, но одинаково необходимых, с одной стороны, всегда малочисленные *предприниматели* в собственном смысле слова, которые владея различными соответственными материалами, включая сюда деньги и кредит, руководят совокупностью каждой операции, принимая на себя поэтому главную ответственность за какие бы то ни было результаты; с другой стороны,

непосредственные *производители*, которые, живя периодической заработной платой и образуя громадное большинство трудящихся, исполняют, со своего рода отвлеченною целью, каждый из простейших актов, не заботясь особенно об их конечной цели» [5; 36]. Предприниматели, выступающие в роли работодателей, оценивают соискателей с позиции наибольшего предпочтения. Предпочитая по каким-либо основаниям одного соискателя другому, работодатели выбирают будущего работника, который становится производителем. Именно возможность выбора работодателями одного из двух и более соискателей формирует необходимость конкурентной борьбы между ними на рынке труда. В результате обладания соискателями способностью конкурировать между ними возникает конкурентная борьба за обладание каким-либо ресурсом (рабочим местом, заработной платой, надбавками, дополнительными выплатами и т.д.), обеспечивающим удовлетворение их потребностей и интересов. В свою очередь наличие конкурентной борьбы образует у соискателей потребность и необходимость в конкурентоспособности.

Как отмечает Дж. Ст. Милль, анализируя идеи О. Конта о судьбе мелких собственников [10], «лучшие» из среды мелких собственников – это те, кто сумеет выстоять в ожесточенной конкурентной борьбе на капиталистическом рынке [8]. Очевидно, выстоять в конкурентной борьбе и стать «лучшим» индивид может только в том случае, если он обладает достаточным уровнем конкурентоспособности, который обеспечивает ему желаемый результат участия в конкурентной борьбе.

Итак, участие соискателей в конкурентной борьбе предполагает обладание ими особого ресурса – конкурентоспособности, которым данная категория людей желает обладать для удовлетворения своих социальных, профессиональных, экономических и иных потребностей.

Такой подход к изучению рабочего класса позволяет рассмотреть конкурентоспособность соискателя в рамках стратификационного деления участников рынка труда на три группы:

1) соискателей, как претендентов на вакантное рабочее место (например, высококонкурентоспособных, конкурентоспособных, низкоконкурентоспособных и неконкурентоспособных);

2) работников, как бывших соискателей, успешно прошедших конкурсный отбор;

3) работодателей, как организаторов конкурсного отбора и «судей», которые оценивают соискателей с позиции наибольшего предпочтения.

Следует учесть, что при оценивании соискателей позиция работодателей может быть объективной или субъективной, но при этом позволяет определить наличие и уровень конкурентоспособности у соискателя или работника.

Итак, конкурентоспособность соискателей является количественно и качественно ограниченным оцениваемым работодателями ресурсом классового общества, позволяющим дифференцировать их по профессиональному признаку. Опора на данное умозаключение позволяет утверждать, что высококонкурентоспособными соискателями является абсолютное меньшинство из общего количества данной группы людей.

Наличие у соискателей конкурентоспособности обуславливает социально-профессиональное неравенство в классовом обществе, создает основу для неравного жизненного шанса и различных возможностей удовлетворения ими своих профессиональных и иных потребностей. Вполне закономерно, что высококонкурентоспособные соискатели имеют больше шансов и возможностей реализации своего профессионального интереса, нежели соискатели с низким уровнем конкурентоспособности.

Обозначенный выше порядок можно объяснить концепцией позитивизма [6], в рамках которой О. Контом сформулированы основные идеи закона кооперации и разделения труда [10].

Анализируя «Позитивную политику» указанного выше автора В.И. Добреньков констатирует следующее: «Рассматривая вопрос о разделении труда, Конт видит в нем главную причину единого общественного существования; оно же ведет к усложнению общественного организма. Конт понимает, что в идеальном обществе разделение труда должно быть таковым, чтобы каждый член этого общества мог заниматься делом, которое бы наиболее соответствовало его возможностям или способностям» [4]. Разделение труда ведет к росту разнообразия в обществе, образованию различных социально-профессиональных групп (например, по признаку профессиональной конкурентоспособности), повышению

жизненного уровня людей за счет обладания ими конкурентоспособностью. Следствием этого является неизбежное возникновение конкурентной борьбы и конкурентных отношений, в том числе, на рынке труда.

Таким образом, можно констатировать, что быть конкурентоспособным соискателем – престижно и почетно, а сама конкурентоспособность является благом, которое ценится и оценивается соискателями, работниками, работодателями с позиции наибольшей предпочтительности.

Так как конкурентоспособность соискателя, участвующего на рынке труда, напрямую связана с социальной стратификацией, можно выявить ее связь с теорией социальной мобильности, которая является механизмом социальной стратификации [2].

В рамках настоящей работы социальную мобильность рассматриваем как «перемещение индивидов между различными уровнями социальной иерархии, определяемой обычно с точки зрения широких профессиональных или социально-классовых категорий» [1, с. 471].

Изучение конкурентоспособности соискателей, участвующих на рынке труда, позволяет рассмотреть мобильность по отношению к трудовой деятельности. Попытаемся выявить сущность трудовой мобильности и ее взаимосвязи с конкурентоспособностью соискателей.

Трудовые перемещения (мобильность) рассматриваем как одну из форм социальных перемещений, которая представляет собой изменение места приложения труда и места работника в системе общественного разделения труда [7]. Поскольку место в общественной организации труда и характер выполняемой работы – важнейшие признаки социального положения работника, то трудовые перемещения является основой социальных перемещений [Там же] и непосредственно зависят от реализации соискателем конкурентоспособности на рынке труда.

Как констатируют В.В. Ваховский, Т.В. Новикова и В.Ф. Потуданская «В условиях инновационных преобразований экономики трудовая мобильность персонала является необходимым условием развития предприятий, т.к. сложные виды деятельности, развитие наукоемких производств, международное сотрудничество требуют не только постоянного совершенствования знаний,

расширения профессионального кругозора персонала, но и готовности, способности работников быстро адаптироваться в сложившейся производственной ситуации. Низкий уровень трудовой мобильности персонала часто является одной из причин их низкой конкурентоспособности» [9, с. 86].

Опираясь на данные умозаключения, можем утверждать, что конкурентоспособность соискателя является оцениваемым работодателем ресурсом, достаточность уровня которого обеспечивает интенсивность трудовой мобильности и является гарантом ее положительной динамики. Исходя из данного умозаключения, конкурентоспособность соискателя как нематериальный социально-профессиональный ресурс позволяет повысить личностный и социально-профессиональный статус его обладателя, занять более высокое место в социально-профессиональной структуре общества.

Согласно И.В. Цыгансковой, Т.В. Новиковой, «динамичные процессы трудовой деятельности персонала, отражающие уровень его конкурентоспособности, включают:

- быструю адаптацию в трудовом коллективе;
- готовность к горизонтальной ротации (перемещениям между рабочими местами), к совмещению профессий, расширению трудовых функций;
- способность к профессиональному обучению и повышению квалификации и связанные с ними квалификационное и должностное продвижение (вертикальная ротация), межфирменному перемещению, – способность и готовность к участию в лизинге персонала, аутсорсинге, аутстаффинге [14].

Наличие у соискателя определенного уровня конкурентоспособности является показателем нахождения личности на соответствующей ступени вертикальной социально-профессиональной иерархии. Достаточность данного уровня обеспечивает соискателю перемещение по «карьерной лестнице» вверх и позволяет обладать более престижным рабочим местом, более высоким заработком. Это означает, что достаточность уровня конкурентоспособности соискателя является источником его вертикальной восходящей мобильности в сфере трудовых отношений. Наличие у соискателя достаточного уровня конкурентоспособности предполагает его перемещение в социально-профессиональной структуре общества с изменением социально-

профессионального статуса в лучшую сторону. И наоборот, недостаточность у соискателя необходимого уровня конкурентоспособности является источником его вертикальной нисходящей мобильности в сфере трудовых отношений, которая предполагает перемещение в социально-профессиональной структуре общества с изменением социально-профессионального статуса в худшую сторону. Такой подход к определению трудовой мобильности позволяет констатировать, что уровень конкурентоспособности соискателя, которым он обладает, способствует его социально-профессиональному подъему или спуску по карьерной лестнице.

Итак, наблюдается прямая связь между конкурентоспособностью и повышением / понижением уровня трудовой мобильности, как вида социальной мобильности.

Рассматривая специфику трудовой мобильности, Е.Г. Жулина и Н.Ю. Иванова выделяют четыре группы ее факторов:

1) предусматривающие настоятельность изменений в мобильности рабочей силы (текущее положение, возможности улучшения условий труда, жизни, сделанные вложения);

2) отражающие желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств (положения работника на новом месте, возможность продвижения на новом месте, сохранение вложений);

3) оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать либо препятствовать ей (объективные и субъективные характеристики, степень изменения, затраты на перемещение);

4) отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что крайне важно в условиях становления и развития рыночных отношений (наличие информации о вакантных рабочих местах, стоимость информации, достоверность информации) [3].

Наличие данных факторов позволяет связать конкурентоспособность соискателя и трудовую мобильность с трудовой маргинальностью.

Под маргинальностью понимаем промежуточность, «пограничность» положения человека между какими-либо социальными группами, что накладывает определенный отпечаток на его психику [12].

В отношении труда маргинальность рассматривается с профессиональной точки зрения.

Как вид маргинальности, профессиональная маргинальность характеризует людей, которые «находятся на окраине, границе профессионального поля, чаще всего, не имеющие специального образования, не являющиеся профессионалами. Из их числа со временем могут быть пополнены сектора внутреннего плана, но в некоторых случаях это специалисты, вытесненные из других секторов» [13, с. 154].

Связь конкурентоспособности соискателей с их маргинальностью объясняется следующими умозаключениями. Соискатель обладает особым временным промежуточным социально-профессиональным статусом между гражданином, не занимающимся поиском работы и работником. Находясь на определенной ступени социально-профессиональной иерархии, соискатель является претендентом на повышение своего статуса до уровня работника. Наличие достаточного уровня конкурентоспособности дает возможность соискателю победить в конкурентной борьбе на рынке труда и перейти из одной социально-профессиональной группы в другую. Очевидно, переход предполагает получение статуса работника и характеризуется неадаптированностью к новым условиям – социально-профессиональной среде конкретного рабочего места.

Таким образом, речь идет о естественной индивидуальной маргинальности в сфере трудовых отношений. Данный вид маргинальности связан с горизонтальной, либо восходящей вертикальной профессиональной мобильностью и характеризуется неполным вхождением работника (бывшего соискателя на рынке труда) в профессиональную группу рабочего коллектива. Из-за обладания таким работником статуса «новичка», рабочий коллектив полностью его не принимает. При этом из-за обладания данным работником статуса экс-соискателя (нового работника / «новичка»), происходит его отчуждение от группы соискателей, которая его отторгает.

Итак, обладание достаточным уровнем конкурентоспособности соискателя, как нематериального социально-профессионального ресурса, обеспечивает повышение по карьерной лестнице и, как следствие, ведет к приобретению им маргинального статуса, который является результатом трудовой мобильности.

Список литературы:

1. Аберкромби, Н. Социологический словарь [Текст] / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер ; пер. с англ. И. Г. Ясавеева ; под ред. С. А. Ерофеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономика, 2008. – 619 с.
2. Важенин, А.Г. Обществознание [Текст] : учеб. пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений / А.Г. Важенин. – 5-е изд., испр. – М.: Аккадемия, 2008. – 368 с.
3. Жулина, Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка [Текст] / Е.Г. Жулина, Н.Ю. Иванова. – М.: Экзамен XXI. – 2009. – 48 с.
4. История социологии. В 3 кн. Кн. 1: XIX - первая половина XX в. [Текст] : Учебник / Под ред. проф. В.И. Добренкова. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 592 с.
5. Конт, О. Дух позитивной философии: Слово о положительном мышлении [Текст] / О. Конт; Пер. с фр. И.А. Шапиро. – М.: Либроком, 2012, 80 с.
6. Конт, О. Общий обзор позитивизма [Текст] / О. Конт; Пер. с франц. И.А. Шапиро. Под ред. Э. Л. Радлова. – М.: Либроком, 2012. – 296 с.
7. Лукашевич, Н.П. Социология труда [Текст] : Учеб. Пособие / Н.П. Лукашевич. – Киев: МАУП, 2001. – 320 с.
8. Милль, Д.С. О. Конт и позитивизм // Д.С. Миль. – СПб.: тип. Б.М. Вольфа, 1906. – 170 с.
9. Потуданская, В.Ф. Трудовая мобильность как индикатор конкурентоспособности персонала [Текст] / В.Ф. Потуданская, Т.В. Новикова, В.В. Ваховский // Российское предпринимательство. – 2013. – № 15 (237). – с. 85-95.
10. Сен-Симон, А. Катехизис промышленников; Катехизис промышленников или система позитивной политики [Текст] / А. Сен-Симон, О. Конт ; Пер. с фр. И. А. Шапиро. – М.: Либроком, 2011. – 176 с.
11. Соколова, Г.Н. Экономическая социология [Текст]: Курс лекций / Г.Н. Соколова. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. – 188 с.
12. Философский энциклопедический словарь [Текст]. – М.: Советская энциклопедия / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов, 1983. – 840 с.
13. Харченко, К.В. Удовлетворенность: методология и опыт муниципальных исследований [Текст] / К.В. Харченко. – М.: Альперия, 2011. – 260 с.
14. Цыганкова, И.В. Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях России [Текст] / И.В. Цыганкова, Т.В. Новикова. – Омск: ОмГТУ, 2010. – 256 с.